

Coaching et mentorat

Expérience des membres de Chefs en ligne

Un club a tenu une rencontre sur le sujet du coaching et du mentorat et voulait obtenir plus d'information concrète sur le vécu de nos membres. Nous nous sommes donc tournés vers les membres branchés à Chefs en ligne pour connaître leur expérience à ce sujet.

Ce document présente, dans un premier temps, un résumé des principaux éléments ressortis à chacune des questions adressées aux membres, suivi par la compilation des réponses complètes que nous avons reçues de chaque répondant.

Résumé des réponses

Définitions proposées :

LE COACH: Accompagne la personne pour le développement de son potentiel et de son savoir-faire dans des besoins spécifiques reliés à l'atteinte des objectifs professionnels (ex: en gestion, ressources humaines, finances, ventes, etc.)

LE MENTOR: Transmet son expérience, son savoir-être et son savoir-faire sur le plan des grandes orientations et réflexions stratégiques. Souvent un vétéran des affaires, disponible et prêt à répondre rapidement aux situations vécues par le "mentoré". S'implique dans une relation privilégiée à long terme.

1. Avez-vous fait appel à un coach ou à un mentor? Si oui, lequel et pourquoi?

À la question POURQUOI, des éléments intéressants sont ressortis des réponses reçues :

- Pour apporter un soutien dans la gestion des ressources humaines.
- Pour augmenter les compétences de supervision de personnel et de communication.
- Pour permettre à l'entreprise de rester en vie.
- Pour guider le chef et l'entreprise dans leurs exercices de réflexion stratégique.
- Parce que ça permet un transfert des connaissances de gestion.

Résumé des réponses

Suite

- Pour combler un besoin d'établir des procédures pour une meilleure gestion des opérations, plus terre à terre.
- En tant que mentor, pour donner de l'aide à la personne dans son cheminement personnel et d'entreprise.

2. Sur une période de combien de temps?

La durée de la relation coach-coaché varie de quelques mois, dans les cas de mandats spécifiques, à plusieurs années dans les cas de relations plus durables entre les deux parties.

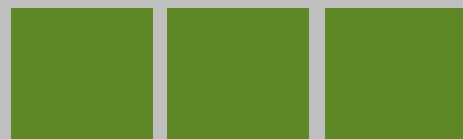
3. Quels bénéfices en avez-vous retiré ou en retirez-vous?

Les bénéfices que les membres en ont retirés sont très positifs.

- Il nous a permis de se fixer des objectifs, d'augmenter la profitabilité, et surtout d'augmenter notre confiance en nos décisions.
- J'en retire un bénéfice incroyable. Je serais souvent dépourvu si je n'avais pas cette ressource dans mon entourage car je suis dans une entreprise familiale où mon père est mon superviseur et parfois ce n'est pas évident de savoir comment réagir à certains commentaires ou remarques. Donc, mon coach est vraiment une ressource très importante pour moi.
- Une expérience grandie, des décisions réfléchies et on est encore en vie. Nous avons une entreprise en santé, marché niche, en forte croissance, peu de compétition directe. Si l'entreprise va bien aujourd'hui c'est grâce au dévouement de ces hommes.
- Le coaching pour moi fut une expérience très enrichissante. Il est bon de faire « bondir » certains problèmes tenaces vers une autre personne d'expérience; plusieurs nouvelles questions surgissent, ce qui aide à mieux encadrer le problème. Le coach nous apporte de nouvelles techniques, d'autres outils, il nous complète, il nous conseille. Il devient rapidement un ami.
- Il nous accompagne dans nos réflexions et fait des mises en garde face à des prises de décision qui pourraient être coûteuses pour l'entreprise.
- Identification et atteinte d'objectifs plus rapidement et plus efficacement. Augmentation de la confiance en moi, étant donné le succès des actions entreprises.
- Des résultats concrets ont vite été remarqués.

À faire attention :

- Avoir une relation de confiance établie.
- S'assurer qu'il y a une compatibilité entre les deux parties.
- S'assurer que le coach comprend bien la réalité d'une entreprise comme la vôtre (un membre a été déçu car les objectifs à atteindre étaient faits pour une structure administrative beaucoup plus grosse que celle de l'entreprise du membre.



Résumé des réponses

Suite

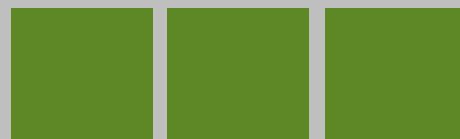
4. À quelle fréquence sont vos rencontres?

La fréquence des rencontres varie beaucoup :

- Trois membres rencontrent leur coach une fois par mois, avec consultations ponctuelles au besoin (courriel, téléphone, etc.)
- Deux membres rencontrent leur coach à tous les deux mois, avec consultations ponctuelles au besoin (courriel, téléphone, etc.)
- 1 membre rencontre son coach à tous les deux mois, avec consultations ponctuelles au besoin (courriel, téléphone, etc.)
- Un membre rencontre son coach au besoin seulement.

5. Y a-t-il une rémunération d'attribuée? Si oui, de quel ordre?

- Trois membres bénéficient gratuitement de l'aide de leur coach
- Trois membres rémunèrent leur coach (mentor) entre 100 \$ et 150\$ / heure
- Un membre rémunère son coach 200\$ / heure
- Trois membres ont mentionnés avoir eu l'octroi d'une subvention avec Emploi-Québec.



Compilation des réponses complètes

1. Oui, nous avons un coach
 2. Depuis 8 ans
 3. Les bénéfiques sont très positifs (avec un bon coach). Il nous a permis de se fixer des objectifs, augmenter la profitabilité, et surtout de la confiance en nos décisions.
 4. Fréquence : une fois par mois ou au besoin
 5. oui, d'environ 200\$/heure
-

Bonjour,

Je fais actuellement appel à un coach - Sylvie Paradis de Tout de go – pour les ressources humaines et la gestion du personnel

Je la consulte depuis 2 ou 3 ans maintenant – à la fréquence d'une fois par mois en moyenne.

Elle est rémunérée à l'heure - environ 100\$ de l'heure – on a un contrat avec elle.

Elle travaille sur différents mandat RH dans l'entreprise donc elle est bien placée pour connaître l'origine des discussions, la dynamique de l'entreprise, la culture de l'entreprise, etc.

J'en retire un bénéfice incroyable. Je peux la consulter en personne, par téléphone ou par courriel. Parfois, j'ai simplement besoin d'un conseil pour une situation particulière. Parfois, on se rencontre une heure ou deux pour discuter des enjeux de mon département, de l'attitude d'un employé, d'un projet de gestion de carrière par exemple, etc.

Je serais souvent dépourvu si je n'avais pas cette ressource dans mon entourage car je suis dans une entreprise familiale où mon père est mon superviseur et parfois ce n'est pas évident de savoir comment réagir à certains commentaires ou remarques. Donc, mon coach est vraiment une ressource très importante pour moi.

Je suis une relève qui utilise ses services conseils pour les ressources humaines, mais aussi, mon père et ma mère, respectivement, PDG et directrice administrative, utilisent ses conseils pour les ressources humaines.

Bonne chance dans votre recherche!

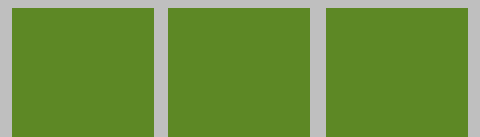
Bonjour,

1) Nous avons eu un mentor et un coach pour notre période de démarrage. LA RAISON PRINCIPALE ETAIT DE RESTER EN VIE....

2) Notre premier coach est maintenant décédé et notre mentor nous suit toujours depuis 6ans.

3) Une expérience grandie, des décisions réfléchies et on est encore en vie.
Nous avons une entreprise en santé, marché niche, en forte croissance, peu de compétition direct.

Si l'entreprise va bien aujourd'hui c'est grâce au dévouement de ces hommes.



4) Nos rencontres ont lieu au trimestre, ou lorsque nécessaire pour des mandats spécifiques (ex: lorsque nous avons embauché notre directeur de production et mon adjointe administrative, il est venu passer deux semaines avec eux pour aider l'intégration et le suivi prix de revient)

Par contre, on se parle et s'écrit régulièrement... il est toujours disponible, très généreux de son temps.

5) Rien, gratis, sauf frais de déplacement 0,36\$/Km et les repas

Nous lui avons donné 75\$/hre lors des mandats spécifiques.

Si vous avez plus amples questions, n'hésitez pas à me contacter.

En résumé le coaching pour moi fut une expérience très enrichissante. Il est bon de faire « bondir » certains problèmes tenaces vers une autre personne d'expérience; plusieurs nouvelles questions surgissent, ce qui aide à mieux encadrer le problème.

Le coach nous apporte de nouvelles techniques de gestion, d'autres outils.

Le bon coach nous complète. Dans mon cas il fût d'une assistance majeure au niveau de l'augmentation de mes ventes, c.à.d. construire un argument de vente, un vrai différenciateur!

Le coach est un conseiller, qui ne subit pas la pression de la ligne de feu. Ces réflexions sont plus sobres, moins émotionnelles.

Le coach peut être impliqué dans des mandats plus spécifiques – négociation d'un contrat important...en plus d'orientation stratégique de l'entreprise.

Le coach devient rapidement un ami.

Dans mon cas la rémunération était basée sur une tarification horaire, appuyée par une subvention d'Emploi-Québec (50% - avec maximum de \$20,000.00 – deux mandats)

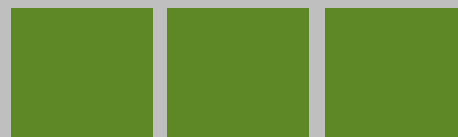
Je serai heureux de vous donner les références de cette personne remarquable, qui me fut d'une aide importante durant une période difficile de ma carrière.

Deux têtes valent mieux qu'une – À bas l'orgueil- Reconnaissons nos faiblesses.

Bonjour,

J'ai un MENTOR qui me guide à travers nos exercices de réflexion stratégique. Son nom est Guy Létourneau.

Son rôle est de nous accompagner dans nos réflexions à titre de membre du comité de développement des affaires et lever des mises en garde face à des prises de décisions qui pourraient être coûteuses pour l'entreprise. M. Létourneau est avec nous depuis 6 mois, et il siège également au conseil d'administration. Nous avons des rencontres de l'ordre de 6 par année. Sa rémunération est de 150.00\$ l'heure ou 800.00\$ la journée.



1- Avez-vous fait appel à un coach ou à un mentor ? Si oui, lequel et pourquoi?

J'ai effectivement fait appel à des coachs dans ma carrière. Le coach me questionne et m'aide à identifier mes objectifs. Ensuite, il me fait des requêtes significatives. Je m'engage envers moi et envers lui à agir (actions précises). Il me suit dans mon avancement sur l'atteinte des mes objectifs, et m'aide à corriger le tir si nécessaire.

2- Sur une période de combien de temps?
Je prenais un mandat de 6 mois avec chacun d'eux.

3- Quels bénéfices en avez-vous retiré ou en retirez-vous?

Identification et atteinte d'objectifs plus rapidement et plus efficacement. Augmentation de la confiance en moi, étant donné le succès des actions entreprises.

4- À quelle fréquence sont vos rencontres?
Les rencontres étaient mensuelles et les échanges téléphoniques à chaque semaine.

5- Y a-t-il une rémunération d'attribuée ? Si oui de quel ordre ?

Dans mon cas, la rémunération était un montant forfaitaire mensuel pour la période du contrat (6 mois). Il y a 2 à 3 ans de cela et le montant était de l'ordre de 100\$ à 150\$/ l'heure.

Merci.

Il est mentor de 2 entreprises de sa région. Il aide les entreprises à prendre des décisions stratégiques, transmettre son vécu. Pour lui, un mentor assiste et conseille mais ne décide pas à la place des dirigeants.

La fréquence des rencontres est environ aux 2 mois et durent entre 3 et 5 heures. Il arrive aussi parfois que les entreprises le contactent par téléphone, en moyenne 1 fois par mois maximum.

Il ne reçoit aucune rétribution pour l'aide apporté. Selon lui, ce n'est pas logique de charger des frais pour aider une entreprise dans le besoin.

J'ai deux expériences à partager.

D'abord, j'agis personnellement comme mentor auprès de jeunes entrepreneurs. C'est un projet parrainé par la Fondation de l'entrepreneurship et soutenu par la SADC (organisme local). C'est une relation bénévole qui permet un transfert des connaissances de gestion (et non sectorielle dans notre cas).

Nous nous rencontrons généralement une fois par mois (ou mois et demi). La durée n'est pas déterminée à l'avance. Cela s'arrêtera lorsque le "mentoré" ou le mentor le jugeront opportun (long terme visé).

Une fois la relation de confiance établie (cela prend quelques rencontres), c'est très enrichissant pour les deux parties. L'échange d'information, du réseau de contacts au besoin, et des discussions d'affaires permet, je crois, d'avancer. Le rôle est très souvent de poser des questions et de faire un miroir pour que le « mentoré » trouve ses propres réponses, adaptées à ses stratégies d'entreprise. Il y a beaucoup de discussion sur le relationnel (d'affaires) qui ne se transmet pas dans les formations et de validation ou consultation de décision.

Pour le coaching, nous avons l'année passée décidé d'investir dans le coaching pour plusieurs cadres afin d'augmenter leurs compétences de supervision de personnel et de communication. Chaque plan de coaching était spécifique aux objectifs du cadre (lien avec l'évaluation annuelle). Chaque cadre ciblé avait 40 heures de coaching, pour une fréquence moyenne de 2 heures aux deux semaines. Les coûts étaient importants (tarification d'un consultant). Il faut savoir qu'Emploi-Québec peut subventionner ce genre de formation. Les résultats ont été franchement excellents avec presque tous. Des résultats concrets ont vite été remarqués avec chacun en regard des objectifs ciblés.

1- Avez-vous fait appel à un coach ou à un mentor ? Si oui, lequel et pourquoi?

Oui, j'ai encore une personne qui agit à la fois comme coach et souvent comme mentor.

Je fais par contre ce que j'appelle de l'accompagnement. J'aide la personne dans son cheminement personnel et d'entreprise.

2- Sur une période de combien de temps?
Depuis plusieurs années.

3- Quels bénéfices en avez-vous retiré ou en retirez-vous?
On reçoit autant que l'on donne en expérience d'affaire et personnel

4- À quelle fréquence sont vos rencontres?
La fréquence varie selon les besoins et les urgences

5- Y a-t-il une rémunération d'attribuée ? Si oui de quel ordre ?

Moi, on ne m'a rien chargé à date, et je n'ai rien chargé non plus. Mais présentement je siège sur un comité consultatif et le membre tient à nous rémunérer par un jeton de présence de \$200 avec des rencontres aux trois mois.

Note : Je suis disponible, pour rencontre et discussions

Bonjour,

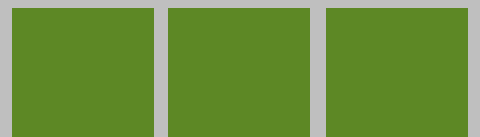
J'ai fait appel à des services de coaching, une fois à travers les Services Conseils, l'autre à travers Emploi-Québec.

Dans le premier mandat, j'ai été très déçu, environ 10% du mandat a été efficace, j'ai mis fin au mandat avant la fin. La raison était que les objectifs à atteindre étaient faits pour une structure administrative d'une compagnie beaucoup plus grosse que la mienne.

Dans un autre mandat, il fallait une vue plus globale, de l'extérieur pour combler un besoin d'établir des procédures pour une meilleure gestion des opérations, plus terre à terre. Ce fût un succès.

2 façons de procéder;

La première, à travers des services conseils, genre BDC, et autres, le coût est élevé, non subventionné.



La deuxième façon, demander à Emploi-Québec leurs personnes ressources, subventionnée à 50% minimum, la façon de faire.

Bonne chance!

Bonjour,

J'ai fait cette expérience une fois. Après deux ou trois rencontres, je me suis rendu compte qu'il y avait un problème de compatibilité personnel entre nous. Nous avons donc mis fin à ces rencontres.

Je ne serais quand même pas fermé à une nouvelle expérience dans le même sens. Je suis convaincu que c'est une formule gagnante.

Merci

